



# VIDENOPGØRELSE 2024

FRI's vidensopgørelse 2024 opsummerer nøgletal fra 2023-videnregnskaberne i FRI's medlemsvirksomheder til brancheniveau

## SAMMENFATNING

Vidensopgørelsen 2024 fokuserer på tre områder: (1) Medarbejdere (2) Kunder og tilbudsomkostninger (3) IT og teknologi.

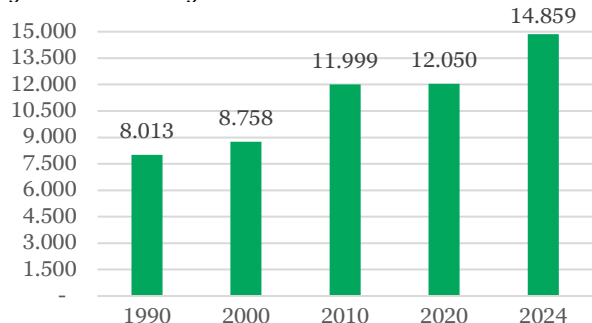
De væsentligste nøgletal viser at:

- beskæftigelsen i FRI-virksomhederne er steget gennem 2023
- andelen af kvinder i branchen er steget for fjerde år i træk
- investeringerne i efteruddannelse er faldet
- den gennemsnitlige kundestørrelse er faldet
- FRI-virksomhederne fastholder en god position på listen over foretrukne arbejdspladser blandt studerende
- FRI-virksomhedernes tilbudsomkostninger er steget sammenlignet med 2022

## MEDARBEJDERUDVIKLING

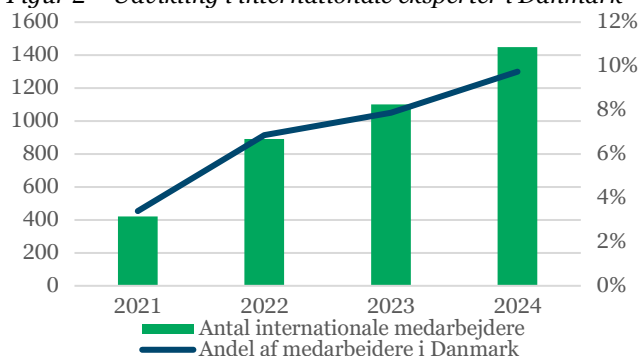
Antallet af beskæftigede i FRI's medlemsvirksomheder udgjorde 1. januar 2024 14.859 personer fordelt på 244 virksomheder. Det er en stigning på 6,4% sammenlignet med 2023.

Figur 1 – Udvikling i antal ansatte i FRI-virksomheder



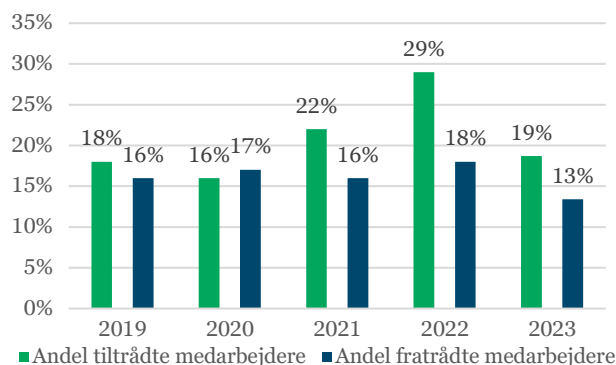
Der er ligeledes sket en stigning i antallet af internationale eksperter i Danmark. Pr. 1. januar 2024 udgjorde udenlandske statsborgere 9,7% af den samlede medarbejderstab.

Figur 2 – Udvikling i internationale eksperter i Danmark



Set i forhold til virksomhedernes samlede medarbejderstab var medarbejderomsætningen i 2023 på 18,7% nytiltrådte medarbejdere og på 13,4% fratrådte medarbejdere. Blandt de deltagende virksomheder i undersøgelsen er der således tale om en nettotilgang af medarbejdere.

Figur 3 – Medarbejderomsætning 2019-2023



## MEDARBEJDETSAMMENSÆTNING

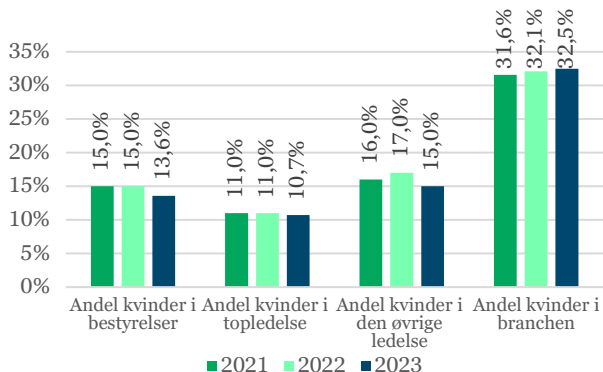
Den gennemsnitlige medarbejder i en FRI-virksomhed har en alder på 43 år, 15% af de ansatte er under 30 år, mens 20% er mellem 50 og 69 år, og 1% er over 70 år.

Den gennemsnitlige anciennitet i en virksomhed er 8 år, og andelen af medarbejdere med anciennitet over 25 år udgør 7% af den samlede medarbejderstab. Andelen af medarbejdere med anciennitet under 5 år er steget fra 52% i 2022 til 57% i 2023. Medarbejdernes gennemsnitlige erfaring efter endt uddannelse er 16 år. Den gennemsnitlige anciennitet og alder har de seneste år ligget på et stabilt niveau.

## KØNSFORDELING

Andelen af kvinder i branchen er steget i 2023 til 32,5%, hvilket er en fremgang på 0,4 procentpoint i forhold til 2022. Det er samtidig fjerde år i træk, at andelen af kvindelige medarbejdere vokser.

Figur 4 – Kønsfordeling blandt medarbejdere i FRI-virksomhederne i 2021-2023



Blandt de deltagende virksomheder udgør kvinder 13,6% af bestyrelsesmedlemmerne, 10,7% af topledelsen og 15% af den øvrige ledelse. Der er således tale om et fald i andelen af kvinder i FRI-virksomhedernes bestyrelser og ledelseslag sammenlignet med 2022.

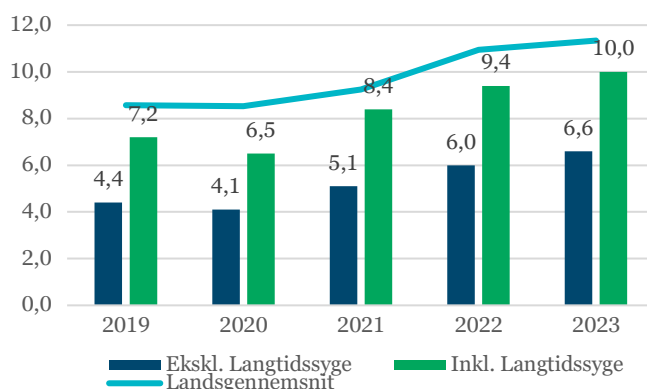
## TRIVSEL OG SYGEFRAVÆR

Medarbejdernes trivsel afspejles bl.a. i antallet af sygedage og i antallet af overarbejdstimer. I 2023 var sygefraværet i de rådgivende ingeniørvirksomheder på 6,5 dage (ekskl. langtidssyge) og 10 dage (inkl. langtidssyge), hvilket er

en stigning sammenlignet med antallet af sygedage i 2022. Branchens sygefravær ligger dog under landsgennemsnittet, der estimeres til at være 11,3 dage i 2023<sup>1</sup>

Stigningen i sygedage kan bl.a. tilskrives eftervirkninger af COVID-19, samt at flere danskere oplever et højere stressniveau og i højere grad rammes af andre mentale sygdomme.

Figur 5 – Sygefravær (gennemsnitlige antal dage pr. medarbejder) 2019-2023

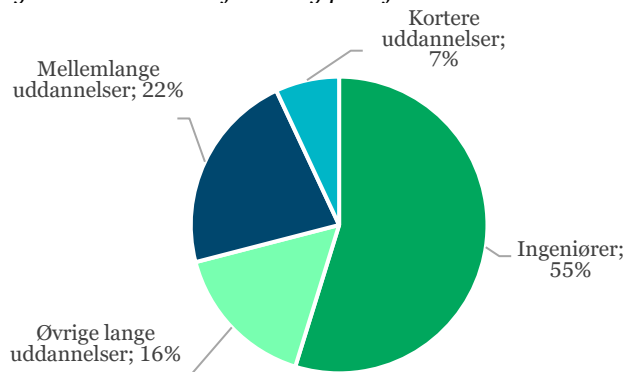


I 2022 lå det gennemsnitlige antal optjente overarbejdstimer på 66 timer pr. medarbejder, hvilket er 21 timer mindre end i 2023. Modregnes afspadsering ligger branchens gennemsnit på 26 overarbejdstimer om året pr. medarbejder, hvilket er et fald sammenholdt med 2022-tallene.

## UDDANNELSESLEVELAU

For branchen som helhed har medarbejdernes uddannelsesbaggrund ikke ændret sig væsentligt i perioden 1. januar 2023 til 1. januar 2024.

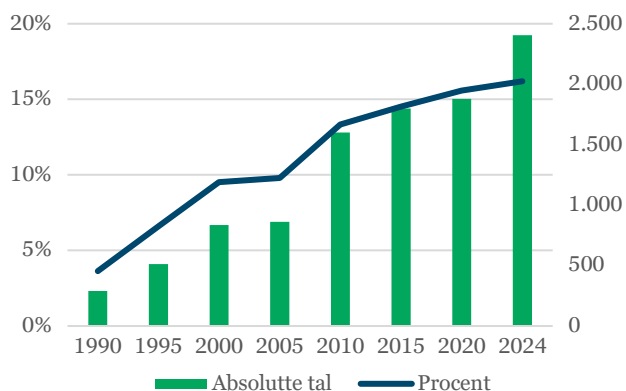
Figur 6- Uddannelsesfordeling pr. 1 januar 2024



<sup>1</sup> Landsgennemsnittet var 11 sygedage i 2022. Estimatet er udregnet ud fra den gennemsnitlige udvikling i sygefraværet fra 2019-2022.

Et tydeligt og generelt træk er, at der i de store virksomheder er en langt større andel af medarbejdere med lange videregående uddannelser, der ikke er ingeniører. Siden 1980 er medarbejdere med anden lang videregående uddannelse end som ingeniør den medarbejdergruppe, der har oplevet den mest markante fremgang. De udgør pr. 1. januar 2024 16,2% af den samlede medarbejderstab.

Figur 7 – Medarbejdere med lange uddannelser, der ikke er ingeniører



Tendensen viser, at virksomhederne tilpasser sig markedet og ændringer i opgaver, der kræver forskellige kompetencer og profiler. Udviklingen er desuden et vigtigt element i forhold til at løse udfordringen med mangel på arbejdskraft, da en øget andel af medarbejdere med andre kompetencer frigiver efterspurgte ingeniørressourcer.

## IMAGE BLANDT STUDERENDE

At branchen og virksomhederne har et positivt image blandt studerende, er en afgørende faktor for at tiltrække nyuddannet arbejdskraft og fastholde virksomhederne som attraktive arbejdspladser. To FRI-virksomheder er i top-10 på Universums 2024-liste over første foretrukne arbejdsplads for de tekniske og naturvidenskabelige studerende. Det drejer sig om Rambøll (5) og COWI (4).

Tabel 1 – FRI-virksomhedernes placering på Universums top-100-liste 2020-2024

	2024	2023	2022	2021
Rambøll	5	3	4	3
COWI	4	7	7	6
NIRAS	23	22	21	20
Artelia (MOE)	46	37	28	-
AFRY	82	85	74	95
WSP Danmark	79	86	85	84

Sammenlignet med 2023 er der tale om en mindre tilbagegang for de største FRI-virksomheder, mens tre af branchens mellemstore virksomheder er gået frem på listen. Branchen fastholder dog fortsat et godt image med seks FRI-virksomheder i top-100.

## EFTERUDDANNELSE

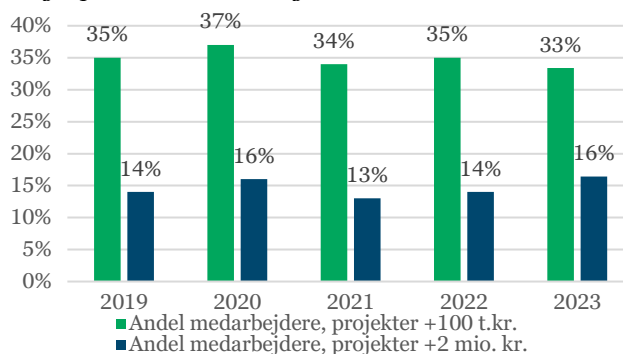
Virksomhedernes investeringer i efteruddannelse er faldet i forhold til 2022 målt på omkostningerne til interne og eksterne kurser. Der blev i 2023 investeret, hvad der svarer til 2,6% af personaleudgifterne på efteruddannelse. Ser man på de faktiske beløb, er der ligeledes tale om et markant fald fra 20.000 kr. i 2022 til 14.100 kr. pr. medarbejder i 2023.

Faldet kan forklares med, at der de seneste år har været investeret massivt i efteruddannelse af medarbejder med henblik på at tilpasse sig de markedsændringer, som bl.a. energikrise, råvaremangel og økonomisk opbremsning medførte i 2022. Omkostninger til efteruddannelse ligger i 2023 på niveau med 2021. Ud over den formelle efteruddannelse bliver ”projektbaseret læring” i hovedparten af virksomhederne anset for et væsentligt bidrag til efteruddannelse. Ressourcerne til denne type læring og efteruddannelse bliver dog sjældent registreret.

## PROJEKTLEDERERFARING

I 2023 havde 33,4% af medarbejderne erfaring med at lede projekter med et honorar over 100.000 kr., hvilket er 1,4 procentpoint lavere end i 2022. I modsætning hertil er andelen af medarbejdere, der inden for de seneste tre år har været projektledere på et projekt med et honorar over 2 mio. kr. steget fra 14,4% til 16,4%.

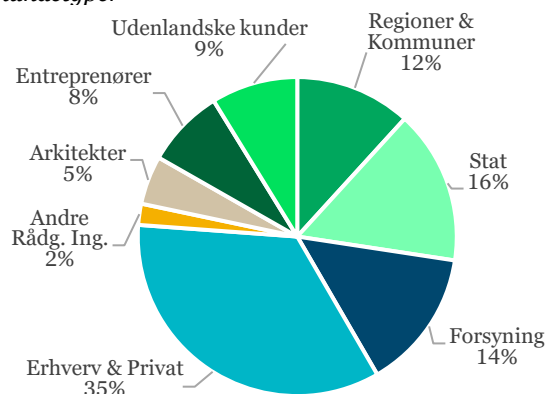
Figur 8 – Projektledere med erfaring med projekter med budget på hhv. +100 t.kr. og +2 mio. kr. 2019-2023



## KUNDER

Den gennemsnitlige kundestørrelse på genereret egenproduktion pr. kunde var i 2023 på 536.000 kr., hvilket er et mindre fald sammenlignet med 2022. Den gennemsnitlige projektstørrelse er steget sammenlignet med 2022 og var i 2023 på 335.000 kr.

Figur 9 – FRI-virksomhedernes egenproduktion fordelt på kundetyper

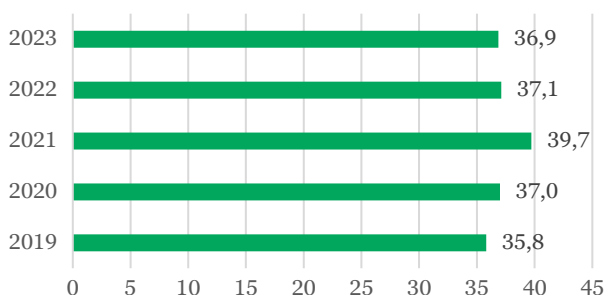


Inden for de enkelte virksomhedsgrupper er der stor forskel på, om den enkelte virksomhed har mange mindre kunder eller færre, men større kunder. Kundestørrelsen er typisk kraftigt faldende med virksomhedens størrelse, så de mindste FRI-virksomheder har mindre kunder end de største FRI-virksomheder.

## INVESTERINGER I IT OG TEKNOLOGI

Virksomhedernes investeringer i IT pr. medarbejder er faldet fra 37.100 kr. i 2022 til 36.900 kr. i 2023. Dermed udgjorde branchens samlede omkostninger til IT 3,8 % af egenproduktionen i 2023. De større virksomheder investerer mere i IT pr. medarbejder end de mindre virksomheder, hvilket bl.a. skyldes, at de bruger flere ressourcer på specialdesignede systemer, BIM-værktøjer og udvikling og test af nye systemer.

Figur 11 – Udvikling i IT-udgifter i t.kr. pr. medarbejder 2019-2023

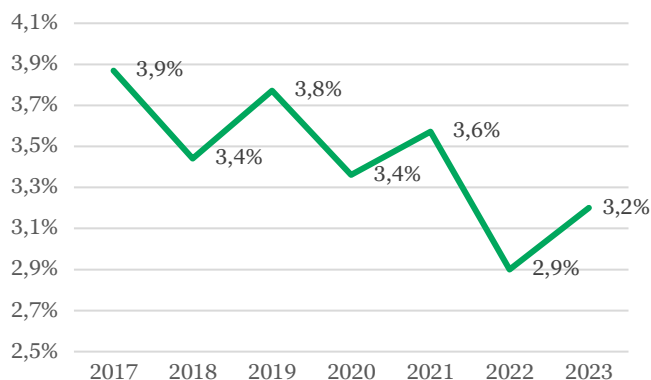


## TILBUDSOMKOSTNINGER

Branchen har længe været udfordret af høje tilbudsomkostninger. Siden 2014 har FRI målt udfordringens omfang, og indberetningerne fra virksomhederne viser, at FRI-virksomhedernes omkostninger i forbindelse med tilbudsafgivning var 547 mio. kr. i 2023. Dette er en stigning sammenlignet med 2022, hvor tilbudsomkostningerne var 459 mio. kr.

Indberetningerne fra virksomhederne viser, at tilbudsomkostningerne pr. medarbejder er højest blandt de større virksomheder, hvilket bl.a. skyldes, at de oftere giver tilbud på større og mere komplekse opgaver, hvor kravene til tilbudsmaterialet er mere omfattende.

Figur 10 – Tilbudsomkostningers andel af FRI-virksomhedernes totale omsætning 2017-2023



Branchen har i mange år forsøgt at italesætte og afhjælpe udfordringen med høje tilbudsomkostninger. Resultatet fra 2023 viser, at der fortsat er behov for et tværgående fokus og branchesamarbejde for at mindske udfordringen med høje tilbudsomkostninger.

## OM UNDERSØGELSEN

Grundlaget for Videnopgørelsen 2024 er branchedata indrapporteret fra FRI's medlemsvirksomheder til FRI's Medarbejderstatistik 2024 og FRI's Brancheundersøgelse 2023. FRI's Brancheundersøgelse 2023 er gennemført i perioden maj til august 2024 og omfatter virksomheder der beskæftiger 84 % af medarbejderne i FRI's medlemsvirksomheder.